

La construcción de una trayectoria sociopolítica intergeneracional del colectivo de trabajadores en Volkswagen Córdoba

Construction of sociopolitical intergenerational trajectory of the workers collective in Volkswagen Córdoba

Marina Valeria Falvo | ORCID: orcid.org/0000-0003-0011-8124

marinafalvo@yahoo.com.ar

CONICET

Argentina

Recibido: 30/12/2018

Aceptado: 25/02/2019

Resumen

La reactivación económica desde 2003 se potenció en la industria automotriz cordobesa por una fuerte articulación entre empresas multinacionales, conducción de SMATA y gobierno provincial para concretar una reestructuración productiva maximizadora de los beneficios empresariales. El modo en que buscaron modificar las relaciones de trabajo requería eliminar toda forma de organización sindical disidente. Sin embargo, en VW Córdoba se logró construir un colectivo de trabajadores que en 2013 se formalizó como *Agrupación Mecánica La Tuerca*, única experiencia de organización y resistencia que pudo subsistir en los últimos 20 años.

Estos cambios afectaron de manera diferenciada las trayectorias de los trabajadores y delimitaron cuatro generaciones de activistas que interactuaron, se hicieron conscientes de estos cambios y produjeron otros.

El objetivo del artículo es dar cuenta del proceso de construcción del colectivo *Agrupación Mecánica La Tuerca* y de sus características organizativas. Para ello, reconstruimos las trayectorias sociopolíticas de cada generación que lo constituyó y sus interacciones.

La noción de trayectorias sociopolíticas generacionales es el modo elegido para rastrear históricamente aquello significativo de la vida social y política (dentro y fuera de la fábrica) de las generaciones de trabajadores, que los convirtió en activistas de un modo particular.

Palabras clave: Trayectoria, Generación, Activismo, Trabajadores.

Abstract

The economic reactivation since 2003 was strengthened in the Córdoba automotive industry by a strong articulation among multinational companies, SMATA leadership and provincial government, in order to realize a productive restructuring that maximizes corporate profits. The way in which they sought to modify labor relations required the elimination of all forms of dissident union organization. However, at VW Córdoba a group of workers managed to build what in 2013 was formalized as *Agrupación Mecánica La Tuerca*; the only experience of organization and resistance that could have survived in the last 20 years.

These changes affected the trajectories of the workers in a differentiated way and delimited four generations of activists who interacted, became aware of these changes and produced others.

The objective of the article is to give an account of the construction process of the collective *Agrupación Mecánica La Tuerca* and its organizational characteristics. To do this, we reconstruct the socio-political trajectories of each generation that constituted it and their interactions.

The notion of generational socio-political trajectories is the chosen way to historically track what is significant in the social and political life (inside and outside the factory) of the generations of workers, who turned them into activists in a particular way.

Key words: Trajectory, Generation, Activism, Workers.

Presentación

Este artículo forma parte de una tesis doctoral sobre la movilización de trabajadores de base en el sector automotriz de la provincia de Córdoba, Argentina, entre 2002 y 2018, en el contexto de una fuerte articulación entre empresas multinacionales, conducción sindical y gobierno provincial.

El trabajo de campo que sustenta este análisis fue de 5 años de observación participante (2013-2017), tanto de los conflictos abiertos como de algunas instancias deliberativas del colectivo fuera del espacio de trabajo. Esto se complementó con entrevistas en profundidad a 13 de los activistas, instancias colectivas de intercambio; análisis del boletín de la Agrupación y seguimiento de los conflictos en los medios de comunicación y redes sociales.

Guió este trabajo la pregunta por cómo esta única forma de expresión de los trabajadores de la industria automotriz cordobesa logró resistir varios años en unas condiciones tan adversas.

Esto nos orientó a conocer qué hicieron sus integrantes y cómo lo hicieron, como potencial aporte para las luchas actuales al trascender a las personas que la construyeron y quedar en la historia de lucha de los trabajadores.

Una breve introducción dará cuenta del contexto en que se construye la trayectoria que analizaremos, el cual afectó y fue afectado por el accionar del colectivo de trabajadores. Seguidamente, el texto presenta la noción de trayectorias sociopolíticas (inter)generacionales y va desmenuzando las dimensiones que lo componen, en constante referencia al relato de los trabajadores, identificando 4 generaciones que anteceden y constituyen al colectivo: Los *Talibanes*, Los *Porteños*, la *Lista 2* y la *Tuerca*. Nos detenemos luego a caracterizar el colectivo de trabajadores conformado como *Agrupación Mecánica La Tuerca*, avanzando en diferentes dimensiones vinculadas a qué y cómo actuaron colectivamente, para finalizar con algunas reflexiones.

Introducción

Uno de los ejes de quienes estudiamos la conflictividad laboral (sustrato de la construcción del colectivo que analizamos aquí) es la pregunta por el sujeto de la acción política. En este sentido, en el período 2003-2015 la conflictividad clásica giró en torno a los sectores mejores posicionados de la economía, y el industrial en primer lugar. Hay quienes pusieron como figura a las conducciones sindicales en la negociación colectiva (Etchemendy y Collier, 2008) y observaron las huelgas de corta duración (Spaltenberg, 2012) dejando el accionar de las bases en un rol secundario. Varios sesgos de este último trabajo fueron señalados por Marticorena (2017), entre otros. Otras, por el contrario, destacaron el rol de los trabajadores de base en conflictos intra-sindicales; sujetos jóvenes *hijos del 2001*, con prácticas democráticas y conducidos por la izquierda clasista (Lengueta, 2011; Varela, 2015). Varela (2014) observó además el “efecto tijeras”, donde la conflictividad laboral se mueve por arriba y por abajo con distintas lógicas.

Nuestras indagaciones consideraron los elementos que destacan los autores mencionados, y al final del recorrido teórico y empírico preferimos hablar de la movilización de los trabajadores *desde* las bases (Roitman, 2017). Con esto afirmamos:

- ♦ la composición de las bases fue heterogénea -aspecto que abordaremos en detalle-
- ♦ fenómenos sociales de gran envergadura no fueron identificados como relevantes en su subjetividad;
- ♦ la izquierda clasista participó y movilizó pero no puede decirse que condujo los conflictos
- ♦ su acción fue desplegada *a pesar* de la conducción de SMATA Córdoba¹ que abandonó

¹ La negociación de SMATA es por empresa a nivel nacional, lo que reduce el accionar de las seccionales provinciales como la cordobesa a cuestiones no vinculadas con el salario, principal eje de la negociación colectiva y las huelgas. En las protestas impulsadas a nivel nacional, SMATA Córdoba apoyaba pero no movilizaba.

a los trabajadores y sus reclamos y accionó como agente de la patronal, lo que llevó a disputas por la representatividad².

Creemos que el potencial del análisis de los conflictos impulsados desde las bases es conocer qué subjetividades políticas construyen, cómo lo hacen e indagar sobre su potencial emancipador³ (Modonesi, 2010; Collado y Roitman, 2015).

En nuestro caso de estudio, diremos que la organización de los trabajadores de *Volkswagen Centro Industrial Córdoba* (CIC), inicia con la postulación de algunos trabajadores en sus respectivos sectores desde 2003. Con un cambio en la modalidad de elecciones en 2010, esos trabajadores se constituyen como *Lista 2*. La experiencia de lucha fue sedimentando en el colectivo hasta conformarse en organización en 2013: la *Agrupación Mecánica La Tuerca*. Desde ese colectivo se generó un modo de luchar, una economía moral (Thompson, 2000), se construyó una trayectoria sociopolítica intergeneracional.

Esta organización de trabajadores de base que surgió y alcanzó notoriedad, desarrolló altos niveles de conflictividad abierta (Edwards y Scullion, 1987) frente a la unión entre la empresa y la conducción sindical para desintegrar la organización y así flexibilizar aún más las condiciones de trabajo y salario. Los integrantes de La Tuerca, como organización, *salieron del espacio de trabajo* e intentaron visibilizarse y organizarse en las demás fábricas y socialmente, con la idea de disputar la conducción del gremio. La claridad de

² Esto es que sólo hubo conflictividad abierta por los trabajadores de base y cuyos antagonistas fueron la empresa y la conducción sindical; lo que llamamos *conflictividad multidireccional* (Autora, 2018).

³ Este último aspecto, el potencial emancipador, excede el objetivo del presente artículo.

este objetivo hizo que prácticamente todos los conflictos fueran multidireccionales; es decir, siempre -o casi siempre- que se peleó contra la empresa, se tuvo que confrontar también contra la conducción sindical y su organización, *La 24*.

Esa idea inicial se vio fuertemente limitada porque todo intento de extender el activismo hacia otras empresas fue coartado con el despido de los trabajadores que se acercaban a la agrupación. En comparación con el resto de las automotrices, la actividad sindical de base que logra representación sindical en VW revierte parcialmente los despidos y reduce las suspensiones, pero los activistas son castigados por el retraso en los planes empresariales de reestructuración.

Los crecientes controles empresariales sobre la producción y la actividad social y política de los operarios generó lo que ellos denominan *la política del miedo*. Ésta consistió en el desarrollo de formas diversas de sometimiento a las exigencias de producción y de comportamiento (contrariando normativas estatales e incluso relegando objetivos de productividad) para eliminar la disidencia sindical y su activismo. Incluyó además apoyos explícitos de la Infantería provincial para reprimir a los trabajadores incluso dentro de la fábrica. Esta presión constante se fortaleció y extendió en el tiempo por el involucramiento de la conducción sindical como control en el espacio de trabajo para reprimir el conflicto abierto y como legitimador de la política empresarial al institucionalizar la conflictividad en acuerdos homologados por el Estado provincial que pusieron a los operarios en desventaja frente a la empresa y sentaron las bases, a modo de dispositivo prototípico, para la reforma laboral que intenta generalizarse de hecho desde 2016 hacia el resto de los trabajadores del país.

La disposición y el paso a la acción: trayectoria sociopolítica intergeneracional de los trabajadores de base en Volkswagen Córdoba

Los cambios sociopolíticos afectan y son afectados por las condiciones de posibilidad para la acción, a partir de la lectura que se haga de la realidad. Las trayectorias sociopolíticas son una clave heurística porque plasman historias de vida que implican comprensiones del mundo que se ponen en juego y en tensión cuando emerge el conflicto; permiten ver el recorrido afectado por la experiencia.

En un mismo espacio de trabajo (en este caso la fábrica Volkswagen CIC) coexisten diferentes generaciones de trabajadores, y diferentes trayectorias que se habilitaron en cada generación, las cuales entran en debate al interior de los grupos. Es decir, las experiencias-trayectorias individuales y generacionales se ponen en discu-

sión para definir si se actúa o no, y cómo se realiza esa acción. En este artículo rastreamos las combinaciones que provocaron un modo particular de activismo, que provino desde los trabajadores de base.

Definimos las trayectorias sociopolíticas (inter)generacionales de los activistas como aquellas condensaciones de experiencias compartidas por cada generación y que se ponen en juego en la interacción con las demás generaciones, que contienen conexiones que logran activarse en la lectura de situaciones concretas, y que pueden predisponer u obtener la acción.

En nuestro caso de estudio, esta trayectoria sociopolítica intergeneracional se construye en la interrelación de trayectorias individuales

(momento de ingreso a la fábrica y experiencias previas) y situaciones de ruptura en el espacio de trabajo que predispusieron a la acción (eventos de origen interno o externo a la fábrica pero que afectan su cotidianidad laboral). Ambos elementos se combinan formando generaciones de activistas, que implementan y enriquecen una razón práctica militante con participación -aunque no liderazgo- del ala radical. La acción colectiva desplegada como movilización laboral habilita a que el contenido de la acción vaya conformando una disposición a actuar como clase.

Los contenidos y combinaciones particulares de estos elementos permiten la construcción en el tiempo de una trayectoria sociopolítica (inter) generacional que los identifica y une. Veamos estos elementos y cómo se conjugan.

Activismo desde las bases

Cuando hablamos de activistas nos referimos a *todo actor social que interviene en el curso de la vida cotidiana de las personas para sugerir e indicar, vía acción colectiva en sus más variadas formas, la necesidad de un cambio en el estado de cosas* (Aiziczon, 2013, p. 132-133). Este último, aclara el autor, puede ser tanto revolucionario como disruptivo e incluso meramente reparatorio.

En la investigación nos encontramos con que parte de la acción colectiva de los trabajadores de VW era canalizada en la actividad de los representantes sindicales de SMATA Córdoba y la agrupación oficialista La 24, por lo que un activista podría ser incluso el Secretario General del sindicato. Sin embargo, en ellos, la orientación del *cambio del estado de cosas* es restauradora de un *statu quo* o “paz social” en el marco de una conciliación de clases y de intereses entre la patronal y la conducción sindical. Por tanto, en línea con la definición anterior, llamamos activistas a todos aquellos trabajadores que además busquen un cambio -revolucionario, disruptivo o reparatorio- desde la perspectiva de los trabajadores, es decir, desde las bases.

En esta caracterización ya puede advertirse en gran medida el carácter “antagonista” de la formación subjetiva de los activistas, que impugnan y se rebelan ante la dominación patronal, sindical y estatal, proyectándose en un *poder contra* (Modonesi, 2010).

Trayectorias sociopolíticas

La importancia de las trayectorias radica en que *una trayectoria/devenir, individual y colectiva, explora los imprevistos, sus derivas e indeterminaciones que emergen de la conflictividad social, delimitando la manera en que la historia, sus determinaciones y sus contingencias se hace presente -se estructura- en los cuerpos*. (Aiziczon et al., 2012, p. 3)

Las trayectorias individuales de los trabajadores serán parte de la construcción de la subjetividad del colectivo; subjetividad que no podrá estar al margen de los sucesos vivenciados en la fábrica que actúan como ruptura, en especial aquellos conflictos abiertos donde los trabajadores analizan su situación, se organizan, se expresan colectivamente y actúan frente a quienes intentan mantener las condiciones de dominación.

Las trayectorias son “sociopolíticas” en el sentido que le otorga Modonesi (2010) al término, en tanto *esta articulación excluye y niega cualquier hipótesis de autonomía absoluta de lo político o de autonomía de lo social, sin dejar de reconocer ámbitos específicos al interior de esta irreductible y constante imbricación* (p. 15).

En la noción de “generación” y en las generaciones concretas que se construyeron en nuestro caso de estudio identificamos las trayectorias sociopolíticas que dieron su impronta y de qué modos lo hicieron.

Generación

Para Mannheim (1993) la generación se constituye a partir de la posición específica de los individuos en ámbitos sociales e históricos determinados. Lo generacional no puede darse sin el ritmo biológico, pero contiene un sobreañadido cualitativamente propio y no deducible de aquél: el ser con otro, una determinada estructura social y una historia apoyada en ciertas continuidades específicas. En la intersección entre biografía e historia se van delineando trayectorias que son individuales pero que identifican a grupos de individuos.

Por otro lado, compartir con otros una misma generación es compartir una contemporaneidad (tiempo) y vivencias comunes; un grupo que logre elaborar conexiones concretas entre sí; lazos orgánicos o establecidos (grupo concreto); y conciencia de la conexión generacional (Mannheim, 1993). Además, *advenimos como generación a partir de saber que de esto no se sabe* (Lewkowicz, citado por Vommaro, 2011, p.9) de asumirlo colectivamente y emprender una búsqueda. Un no saber, a partir de un problema, de una ruptura o acontecimiento (que puede ser tanto la búsqueda del conocimiento entendido en sentido amplio, como de la superación del problema) (Vommaro, 2011).

En este artículo observamos en qué modos las generaciones influyen (o intentan influir) en los procesos históricos, en los casos en que las disposiciones a la acción se convierten en acciones. Estos procesos en los que se constituyen como una generación sociopolítica, como *Conjunto de sujetos que comparten un problema y emprenden, a partir de reconocerlo, [...] y de reconocerse, una búsqueda* (Vommaro, 2011, p. 9). La configuración generacional requiere entonces de una opera-

ción reflexiva (reconocimiento de sí como agentes colectivos de su superación). El vínculo generacional se construye como *expresión de un proceso de subjetivación*, sumado a una *vivencia común de ruptura* y a la necesidad de una *práctica disruptiva, alteradora y alternativa* (Vommaro, 2011, p. 9) para constituirse en prácticas y acciones colectivas. A su vez, en un mismo colectivo suelen existir generaciones superpuestas, además de sucesivas. (Vommaro, 2011, p. 9) De allí que hablemos de “inter” generacional.

Llamaremos generación a estos grupos que construyen un

“vínculo generacional” que aparece y se constituye como efecto de un proceso de subjetivación, ligado con una vivencia común en torno a una experiencia de ruptura, a partir de la cual se crean mecanismos de identificación y reconocimiento en tanto parte constitutiva de un nosotros. (Vommaro, 2011, p.20)

En este sentido, la comunidad por la cercanía de nacimiento puede incidir pero no es determinante, sino que el criterio que las distingue tiene que ver con una experiencia sociopolítica que provoca una ruptura con lo rutinario, una desnaturalización de lo dado y la construcción de un “nosotros”.

A continuación describimos cómo se construyeron las trayectorias sociopolíticas de cada generación presente en La Tuerca.

Trayectorias sociopolíticas de cada generación de trabajadores

En primer lugar, identificamos elementos de continuidad en todas las generaciones de activistas de *La Tuerca*, en el hecho de que la gran mayoría de estos operarios se formaron en escuelas técnicas, les gusta ser mecánicos, son personas instruidas e interesadas por lo que sucede en su alrededor. Hasta el momento en que fueron identificados como oposición, tenían buenas categorías y reconocimiento por la calidad de su trabajo.

Las experiencias previas propias y transmitidas de los trabajadores y su experiencia fabril diferenciada, se combinaron de manera específica entre aquellos que se tornaron activistas, que permitieron que se reconozcan entre sí (y se diferencien respecto de los demás) como generación.

Fue en el encuentro entre ciertos eventos fabriles que generaron una ruptura, un quiebre en la subjetividad, y por tanto, predispusieron para la acción- y las trayectorias individuales, que se construyeron las generaciones de activistas, que pasaron a la acción.

En la conformación de cada trayectoria sociopolítica generacional identificamos sus trayec-

torias individuales a partir de la noción de *ola*, y sociopolíticas en base a la *experiencia fabril de ruptura*. Estas son las dos categorías de análisis que nos permitieron identificar las generaciones.

Las olas se corresponden con algunas de las tandas de ingresos masivos de personal –que marcan su antigüedad en la fábrica-, la edad de los operarios, y sus experiencias previas al momento de ingreso en VW CIC. Son fruto de su contexto sociohistórico y familiar, de una trayectoria escolar, de años de vida de fábrica y de un modo particular de procesar sus experiencias.

Las rupturas que marcaron cambios en la trayectoria de estos operarios se vincularon fundamentalmente con acontecimientos vividos en el espacio de trabajo. Por eso, lo relevante para el análisis fue la *experiencia fabril de ruptura*; situación a partir de la cual estos operarios decidieron pasar a la acción e involucrarse sindicalmente, adquiriendo un compromiso por disputar las imposiciones de la empresa tanto en el plano contractual como organizativo (Palomino, 2004) en la fábrica y con algún grado de proyección fuera de su lugar de trabajo.

Las olas se combinaron con las experiencias significativas de ruptura, que marcaron en ellos una disposición y un pase a la acción. Veremos cada una de ellas.

Trayectoria Sociopolítica Generacional de los Talibanes

La primera ola de activistas, esos que participaron como delegados por sector e incluso los que fueron fiscales, tienen más de 50 años de edad y más de 25 de fábrica. Tienen ejercicio de la actividad sindical por experiencia propia en contextos fabriles diferentes o por tradición familiar de relato de la lucha fabril de los 70.

La denominación *Talibanes* hace referencia al grupo involucrado en la guerra en Afganistán en 2001: *Nos pusieron los talibanes por la guerra de Afganistán, allá, como los malos... así nos llamaba el sindicato con algunos de la empresa* (Ariel).

Los Talibanes comparten entre sí que son cordobeses y que fueron movidos por situaciones o convicciones (por sus propias trayectorias individuales y atributos personales) que los llevaron a presentarse como delegados; su experiencia de “un pasado mejor” proviene de su trabajo en *Transax* o *Autolatina*⁴. En mayor o menor medida, necesitan marcar distancia con la izquierda trotskista, aunque aprendieron a convivir con ella. Los talibanes son macristas, kirchneristas, peronistas, radicales, apartidarios. Incluso algunos tuvieron algún coqueteo con el sindicato en la

⁴ En las mismas instalaciones fabriles funcionó Transax entre 1963-1987 (perteneciente a Ford desde 1987). Luego Ford y Volkswagen inician una *joint venture* llamada Autolatina hasta 1994. A partir de ese año, Volkswagen se queda totalmente con la planta y el personal.

Etapa de Paz Social⁵ hasta 2002. Los que optaron por no pelearla desde adentro del oficialismo son los que persisten en *La Tuerca*; los que sí lo hicieron son considerados traidores por sus compañeros, pero lo más importante es que fueron derrotados y desactivados individualmente.

Ante la pregunta de qué motiva a la participación⁶, Julio expresó:

A mí... yo creo que ese foquito de rebeldía lo tenemos todos adentro, nada más que algunos lo expresan y otros no. Siendo muy jovencito, ya me daba cuenta de que mucha gente ya es así, es aceptadora, naturalmente aceptadora y... ¡yo no! Yo algunas cosas que eran muy obvias para mí yo las decía, para mí era natural decirlo, reclamar, y para la otra gente era natural callarse... ¡no!

Después recuerda otros motivos

¡Yo tenía dentro eso de... la justicia ¿viste? que veía que había injusticia y... Había otra cosa, que decía ¿por qué están desunidos estos? ¿por qué tanta desunión? ¿por qué no pueden ir todos para el mismo lado? Y yo, en ese momento, tenía buena relación con todos a través del fútbol [...] Digo “yo puedo lograr unir esto”... ¡y no! A los dos meses de ser delegado ya me cayó la ficha de por qué es imposible la unión. (Julio)

De todos los entrevistados, sólo encontramos 2 trabajadores cuyos padres habían sido también mecánicos y activistas en los 60-70 y que por esto habían participado de instancias de reuniones, militancia, discusiones. El talibán tenía más incorporados algunos principios o *sentido común* de trabajador de épocas de sindicalismo combativo cordobés.

No, mi papá era un operario de línea de armado, pero siempre tirando para el lado de los buenos... Yo he visto compañeros de mi papá que muchas veces decían “estos están o porque se ocultaron, o se hicieron los que no sabían nada”. Mi viejo por ejemplo, lo tuvo de secretario general a René Salamanca y él cuando le dijeron “che, hay que ir a proteger el gremio porque vienen los nor-

malizadores” [...] Bueno, la historia que hoy la veo y siguen siendo los mismos personajes que siguen estando frente a los sindicatos que no están por elecciones, están puestos a dedo [...] porque Dragún⁷ no está por una elección, hacen una lista sindical. Y siguiendo esa historia a uno le da fuerza para... decir... si estos tipos se sacrificaron en esos años que perdieron la vida... ¿no? (Ariel)

A la experiencia común que provoca ruptura de los talibanes podemos ubicarla en el mundo fabril previo a 2002 cuando la restructuración productiva de VW estaba en expansión, por la transición desde Autolatina a VW CIC y la conflictividad sindical vivía la larga etapa de “paz social” signada más por la impronta que había dejado Ford. Los trabajadores estaban relativamente satisfechos con sus condiciones laborales y salariales y había un bajo porcentaje de afiliación al SMATA. Los primeros activistas, los *talibanes*, surgen en esta época de Paz Social a partir de observar el inicio del deterioro de sus condiciones de trabajo y contratación: los salarios iban en baja, no se asignaban categorías y el trato de la empresa hacia el trabajador era cada vez más deshumanizante.

Fueron de los pocos trabajadores que antes de 2002 percibieron que contra ese deterioro podían organizarse y reclamar colectivamente a través del rol de delegados. Hasta ese momento, los *talibanes* eran Ricardo Moya, Ariel Cuello (activistas de *La Tuerca* hasta 2018), C.A., F.A. y A.C.⁸. Estos 5 trabajadores ganaron las elecciones y comenzaron a escuchar los problemas cotidianos de sus compañeros y a interceder por ellos ante el sindicato y la empresa. Estas actitudes no pasaron desapercibidas por ninguna de las partes, y como primera medida, el sindicato intentó cooptarlos. Es decir, canalizar este activismo, sacarlo de la planta y, como sucedió finalmente con los dos que aceptaron, hacerlo desaparecer políticamente tras un cargo de poca importancia en el gremio, que derivó en breve en su renuncia a la empresa. *lo invitan al sindicato, y él intenta, por lo que me dicen a mí, que intentó ir como un mediador, y después terminó absorbido por el sindicato.* (Juan)

Trajectory Sociopolitical Generational of Los Porteños

Los porteños, al igual que los *talibanes*, tienen más de 50 años y más de 25 de fábrica. Se constituyen en *segunda ola* porque ingresaron a la planta de Córdoba entre 2002 y 2003. Traen la experiencia fabril de General Pacheco, donde se

⁵ Así denominamos al período previo a los inicios del activismo de los trabajadores que conformaron la *Agrupación La Tuerca* (1987-2002).

⁶ Respecto de las motivaciones para la movilización colectiva, el trabajo de Kelly (1998) destaca 4 elementos: injusticia, liderazgo, oportunidad y organización. El primero de éstos recibe una crítica de Atzeni (2010) por su carácter individual y moral, y propone el concepto de solidaridad a partir de la necesaria cooperación en la producción. Por razones de extensión no desarrollaremos estos aspectos, pero los lectores podrán observar referencias al sentimiento de injusticia individual y al impulso de solidarizarse con los compañeros damnificados en los testimonios de los activistas.

⁷ Omar Dragún aún continúa como Secretario General de la Seccional Córdoba de SMATA.

⁸ Los últimos 3 no han sido entrevistados, por lo que omitimos sus nombres. Los demás nombres del artículo son los verdaderos, con autorización de los entrevistados.

practicaban asambleas y las opiniones podían expresarse más libremente. Pese a integrar el mismo sindicato burocrático que en Córdoba, había más lugar para el disenso:

Volkswagen se encuentra con una gran población de trabajadores porteños y un sentido anti-porteño que es histórico en Córdoba y que se acrecienta con 150 porteños adentro de la planta. Porque los porteños son fanfarrones, porque ha habido guerras entre Buenos Aires y Córdoba en la historia. [...] Los porteños son un sector más gremialmente organizado... además son más grandes de edad. [...] yo tengo un promedio de edad 17 años superior [...] Entonces los tipos grandes, con muchos años de antigüedad es lógico que tengan menos miedo, que tengan más conciencia sindical. (Sergio)

Se identifican de izquierda, si bien no necesariamente tienen militancia partidaria (incluso algunos son reticentes a esto). Poseen gran capacidad de oratoria, son estratégicos y se movilizan, activan recursos y relaciones, escuchan, respetan.

¿Qué vas a entrar a laburar y sin importarte los demás? Y así fue que yo me metí como delegado. Por mugre ¿viste? Y porque siempre uno por ahí piensa en sus hijos... ¿qué les vas a dejar a los chicos acá, con toda esta mugre, de corrupción, de mugre que hay. Y uno trata de limpiar un poco, pero, es muy difícil. (Fabián)

Así relata el porteño Fabián su entrada al activismo en la fábrica de Córdoba y cómo, pese a ser visto como “bicho raro”, lo aceptan, lo respetan y lo eligen como delegado los compañeros cordobeses:

[La dinámica en Pacheco] nunca fue un activismo así... era normal, venían a hacer una asamblea, vos levantabas la mano y opinabas, pero como algo natural ¿viste? Entonces vos los veías a los más viejos que planteaban... para vos era algo natural. Acá [en Córdoba], los compañeros han aprendido y han tenido otra escuela. Veían que a los que hablaban los echaban. Entonces venía el gremio a hacer una asamblea y todo el mundo callado. “Muchachos les vamos a bajar el 10% ¿estamos de acuerdo?” Aplaudían, nadie hablaba. Entonces, cuando uno empezó a participar así, te veían viste como, que este tipo, fuera loco o no sé qué. Por eso los mismos compañeros te decían “postulate”. Y así fue cuando arrancó [...] pero te digo lo que más me movilizó, la injusticia, la mugre, el manoseo para con las personas. Eso fue cómo arranqué, porque yo decía “loco, no puede ser, que vengan y que te griten como una criatura”

Los “porteños” se identifican con el discurso de los derechos humanos y asisten a marchas. Tampoco habían tenido participación estudiantil o social previa a la fábrica. Con esto queremos destacar que, contrario a lo que suponíamos, prácticamente no había experiencias significativas propias de participación en los trabajadores fuera del ámbito laboral. La excepción es un militante trotskista, que ya lo era en Pacheco y había tenido militancia social en una iglesia y estudiantil en períodos muy breves.

La experiencia fabril de ruptura implicó para *Los Porteños* una serie de sucesos alrededor de su llegada, en 2002. En VW CIC transcurría una época de negociaciones entre cúpulas y una incipiente conflictividad subrepticia⁹ por parte de “los Talibanes”. En ese año se desarrollaron 3 acciones que motivaron la participación conjunta de talibanes y porteños: por el lado de la empresa, el comienzo de la producción en la planta MQ200 bajo un nuevo convenio -más precarizador- y el despido de 100 trabajadores efectivos. Desde la conducción sindical, los despidos dieron pie a una estrategia de crecimiento de la afiliación a partir del miedo: sólo recuperarían su trabajo quienes estuviesen afiliados. Los despidos fueron el castigo por acciones puntuales en el espacio de trabajo en contra del cobro de parte del salario con tickets-canasta¹⁰.

Estos despidos calaron hondo en algunos trabajadores, pero de una manera diferente: se creó un sentimiento de injusticia y de indignación en ellos que los impulsó a presentarse como delegados de su sector. Eran los *porteños*, recién llegados, y su primer paso fue acercarse a *los talibanes*. Fabián Basile recuerda que en ese conflicto de 2002, cuando llega a trabajar y había un administrativo parado en la puerta diciendo quién estaba despedido y quién no, lo primero que dijo es que había que llamar al gremio. Cuando el gremio llegó les pidió que entraran porque si no echarían a 300 trabajadores más. Esa mezcla de sorpresa e indignación lo hace participar, pero la empresa y el sindicato no se la hacen fácil. *Y esa primera elección que me postulé en el 2006, perdí por 11 votos contra los dinosaurios. Me cambiaron de turno para acá, para allá, para todos lados. Pero ya me empezaron a conocer en la planta.*

⁹ Situamos la *Etapas de Conflictividad Subrepticia* entre 2002 y noviembre de 2010. Se caracterizó por el fuerte crecimiento de la afiliación al sindicato y las negociaciones entre cúpulas. En algunos sectores sus delegados -talibanes y porteños- priorizaron la defensa del trabajador a la lealtad a la conducción sindical cuando éstas se oponían, pero sus acciones eran aisladas, individuales. Las elecciones a delegados se realizaban por sección. La conflictividad existía pero sólo si era convocada por la conducción.

¹⁰ Entre 1989 y 2009 el Estado argentino mantuvo en vigencia una ley (iniciativa de Domingo Cavallo) que autorizaba a pagar hasta el 10% del salario de los trabajadores en vales denominados *Ticket-canasta*, que sólo podían canjearse por productos de la canasta alimentaria.

También se suma Sergio, que si bien al venir a Córdoba priorizó su posibilidad de mantener su puesto de trabajo, también tenía objetivos políticos como militante del PTS:

Nosotros apostábamos más a un movimiento obrero que estaba profundamente derrotado en un sentido. Por la hiperdesocupación, por la hiperinflación de Alfonsín. Porque en el 2001 de la mano del secretario general Moyano, se quedó totalmente quieto ante la emergencia de sus hermanos hambrientos. Pero sabíamos que era una apuesta a que en algún momento el movimiento obrero iba a cambiar. Como efectivamente desde el 2003 al calor de la Argentina como exportadora de soja e ingreso de mucho capital, empiezan a generar crédito al consumo... boom automotriz. Una apuesta que hoy muchos nos reconocen que fue buena porque resignamos movilizar miles de desocupados, a cambio de apostar estratégicamente a la clase obrera. No porque estamos en contra de los desocupados, sino porque creemos que el desocupado no tiene solución a sus problemas si no es en unión y con la clase obrera ocupada frente a esa lucha.

Hugo, cordobés, que se presentó como candidato en ese período, reflexiona sobre *los porteños*:

Cuando vinieron los muchachos de Buenos Aires, Basile, y vino Sergio... como que allá hay más agite y tienen más práctica en eso. Porque tomó como más fuerzas, entonces se peleaban, se hacían peticiones por escrito, se exigían que firmaran un convenio con los de Buenos Aires con los referentes gremiales, se mostraran las actas; entonces se empezó a ver más fricción.

Julio Valdés¹¹ también fue delegado por esos años:

De hecho, la primera elección donde yo entro al cuerpo de delegados en el 2004, fue un mano a mano, había un delegado de la planta que lo llevaron al gremio, entonces quedó un puesto vacante y... a mí, vinieron a hablarme los muchachos que estaban en ese momento, que eran Ricardo Moya y F.A., para ver si me quería postular, y bueno... me convencieron [...] y lo gané yo.

En esta mezcla de objetivos y motivaciones, *los porteños* se unieron a *los talibanes*, llegando a 8 el número de delegados-activistas. Sin embargo, cada uno en su sector debía convencer a sus compañeros de que lo votaran y, sobre todo, que se sumaran a los reclamos colectivamente.

¹¹ Julio empieza en 2004 a ser delegado, pero por sus características individuales y por la trayectoria anterior en la fábrica, lo consideramos un talibán del primer grupo.

Trayectoria Sociopolítica Generacional de la Lista 2

Esta generación se construye a partir de dos olas de activistas -tercera y cuarta- que tienen en común un conjunto de acontecimientos de ruptura, que sindicalmente se expresó en la decisión de SMATA de conformación de listas (no ya postulaciones individuales) para ser delegados. La denominamos *Lista 2* porque son convocados por los delegados preexistentes para formar parte de una lista opositora a la conducción del gremio en la fábrica, a partir del cambio en el modo de elección de delegados en 2010.

La *tercera ola* está compuesta por trabajadores de más de 25 años de trabajo en VW -como las anteriores-, pero de menos edad, pues están entre los 40 y los 50 años, por lo que tienen escasa experiencia fabril previa a VW y se iniciaron laboralmente en la planta MQ250¹², bajo el viejo convenio. En general manejan mucha información, y el vínculo con la izquierda, si bien fue un proceso, no es hoy un problema. Pocos de ellos han sido delegados pero conocen cada lucha, argumento, proceso productivo, los ponen en relación, lo comunican por las redes sociales, participan de las asambleas, escuchan a los más viejos, les interesa formarse y participar, y construyen sus propias opiniones. Sin embargo, ven con cierto pesimismo el futuro, quizás porque están en la mitad de su vida laboral.

La *cuarta ola* de activistas tiene entre 30 y 45 años de edad y entre 10 y 15 años de antigüedad en la fábrica. Ya ingresaron como empleados de VW bajo el régimen del nuevo convenio, luego de un período de trabajo eventual. Sus decisiones son más independientes, miden menos los riesgos pero son muy reflexivos. Tienen muchos años de actividad laboral por delante, y confían que puede hacerse algo, pero tienen menor formación política. También están dispuestos a “poner el cuerpo” en los conflictos.

Un activista de la cuarta ola cuyo padre tenía un pasado de militancia en la UOM en los 70 fue resignificando esas vivencias de niño y adolescente a medida que experimentaba situaciones laborales concretas, como su propio despido o la militancia política. Algunos de esta misma ola hicieron grandes cambios en su modo de ver la realidad social y política y la de la fábrica, previamente a su ingreso o a partir de su activismo fabril.

La experiencia de ruptura en estas dos olas de activistas se originó entre 2009 y 2011, tanto por

¹² VW posee tres plantas en el predio de Córdoba. MQ250 de mayor antigüedad, menor actualización tecnológica, producción para motores diesel. MQ200A y MQ200B, más recientes, tecnologizadas y para cajas de cambios automáticas; sus trabajadores están bajo un nuevo CCT, más precarizado. Gran parte de los activistas de *La Tuerca* pertenecieron a la planta MQ250 y es allí donde tuvieron mayor apoyo.

las políticas de la empresa como por el accionar sindical y el contacto con la fuerza nueva opositora que emerge. Por el lado de la empresa, se produjo el despido de 367 trabajadores que cubrían francos y prestaban servicios de limpieza.

Desde lo sindical, la conducción de SMATA adquirió una visión derrotista de la crisis internacional y los despidos en el sector y asumió el discurso patronal, lo que indignó también a muchos:

Después la burocracia y la patronal se ocupan de decirle a los obreros “Esta no es la primera ni va a ser la última crisis”, “obrero contratado que se engancha en luchar no vuelve más”. Y los padres le aconsejaban a sus hijos que ya está, que dejemos todo en manos del sindicato porque efectivamente, en general los despedían, podía pasar 1 año, podían pasar 2, pero después volvían. Entonces hubo muy pocos obreros de Volkswagen que quisieron pelearla, despedidos, contratados despedidos. (Luciano)

Además, se dio un incremento de la agresión del oficialismo hacia los activistas disidentes en el sector automotriz en general.

Fuera de la fábrica, se produjeron 2 eventos:

- ♦ la pelea entre la conducción de SMATA y el delegado de Iveco Hernán Puddú, que terminó siendo expulsado del gremio, desahogado y despedido
- ♦ el Secretario General de SMATA, Omar Dragún, tomó licencia para ser Ministro de Trabajo del Gobierno de De la Sota, lo que lo enfrentó con la máxima autoridad de SMATA nacional, Pignanelli.

Dentro de la fábrica,

- ♦ dos delegados oficialistas golpearon al delegado Sergio Folchieri por denunciar la persecución contra Puddú.
- ♦ para las elecciones a delegados se cambió el sistema de votación individual por el de listas, para sacar del juego a esta asociación de *talibanes* y *porteños*.
- ♦ se impulsaron reacomodamientos en los puestos de trabajo de los operarios para reforzar la estrategia, lo que implicó connivencia de la empresa.

La jugada salió mal, y los activistas confluyeron en la *Lista 2*, ganaron las elecciones y la Comisión Interna.

Como forma de compensar la hostilidad recibida desde el gremio y de la empresa conjuntamente, Maxi decidió participar de la lista opositora:

yo quedo parado arriba de una silla puteando al secretario de prensa y al otro día me

informan que me tengo que ir al turno noche [...] ya no quería que me siguieran persiguiendo. Hasta que se plantea la posibilidad de estar en la lista 2, de poder responder con algo un poco más útil, y nos presentamos para delegados.

Walter Silva, que estaba en el área de Calidad también decidió participar, pero una maniobra de traslado de sector por parte del gremio y VW lo inhabilitó a presentarse, aunque persistió en la militancia. Juan atribuye el triunfo de la *Lista 2* a la indignación que se generó entre los trabajadores que Folchieri fuese golpeado. Señala también que sus motivaciones para presentarse por esa lista eran poder actuar desde un lugar de cierto poder:

Entonces lo que me llevó a mí fue eso, el cambiar la realidad, mía y de mis compañeros, de mi entorno, de no quedarme viendo cómo pasan las cosas. Porque más allá que yo por ahí sí he ido a algunas reuniones que hacía el sindicato, algún asado y charlar y escuchar, no podía hacer nada. Y decía “¿Che, cómo no se puede hacer esto?” Y al no estar en el lugar, de poder decidir, o de poder opinar más arriba, me lo perdí. Bueno, entonces quería estar en ese momento.

Luciano también se sumó a la lista y a la militancia

Y bueno, mi cuestión gremial empezó como a los 15 años de fábrica, porque yo no me interiorizaba en nada de esto; no le daba pelota porque incluso adentro era mucho más light el tema, mucho más tranquilo, no había tanto manoseo de la gente... Bueno, después cuando empezó a haber un montón de cosas que uno ya dijo “no, pará, nos tenemos que meter un poco en esto porque nos están pisando la cabeza todos los días un poco más y no nos podemos quedar de brazos cruzados”.

Walter Juncos, por su parte, venía disconforme con el sindicato desde los despidos de 2002, pero recién en 2010 decidió participar:

Y... fue una forma de... como una experiencia nueva, diciendo “a ver ¿cómo podemos mejorar esto, para cambiar muchas injusticias que se veían en la planta? ¿Cómo puede ser que el sindicato, le pagamos nosotros el haber todos los meses, no haga nada por defenderlos a los compañeros?” Y ese malestar uno lo venía observando a través del tiempo, y bueno, dijimos un día “¿Che, y si nos unimos y formamos un grupo de trabajo?” Y bueno, empezamos, buscamos uno “y bueno, contá conmigo, contá conmigo”. La verdad que fue una linda época esa.

En síntesis, en 2009-2011 se presentaron múltiples situaciones que llevaron a los operarios a participaren la *Lista 2*, aunque no todas motivaron en igual medida la participación. Al ganar las elecciones, estos trabajadores comenzaron a interactuar cotidianamente con *Talibanes* y *Porteños*, a reforzar sus vínculos y a desarrollar estrategias de acción conjunta que iniciaron el proceso de construcción intergeneracional.

Trayectoria Sociopolítica Generacional de La Tuerca

Cuando describimos las generaciones anteriores observamos que los trabajadores habían compartido en cada una similares condiciones de ingreso en la fábrica, y ese era uno de los elementos que aportaba en la construcción generacional por el lado de las trayectorias individuales. La trayectoria generacional de *La Tuerca*, por el contrario, no tiene un período ni condiciones de ingreso comunes, sino que se compone de trabajadores atravesados individualmente por un contexto de reducción del número de operarios en la fábrica. En este sentido, no es una ola basada en el ingreso común, sino en la amenaza del despido o de la reducción de sus condiciones laborales. Un acontecimiento de ruptura que los afectó directa e individualmente.

La denominación de esta generación proviene del momento en que, en septiembre de 2013, la *Lista 2* se convierte en la *Agrupación Mecánica*

La Tuerca. Las incorporaciones de trabajadores al activismo son *a la agrupación* y no como delegados, ya que desde ese momento la *Lista 2* fue teniendo cada vez menos delegados hasta que desde 2016 ya no hubo ninguno, aunque mantuvo su activismo hasta febrero de 2018.

Es un grupo muy diverso en cuanto a su posicionamiento político-ideológico, su edad y antigüedad en VW. En parte “se resguarda” de la ofensiva patronal y sindical en esta Agrupación, y en parte quiere seguir peleando dentro de la planta y reforzar la organización. Son más receptivos a los posicionamientos de las demás generaciones de trabajadores, sobre todo de las dos primeras.

En cuanto al contexto de ruptura en la fábrica que los llevó a actuar en la Agrupación, destacamos que a fines de 2012, en las elecciones a delegados, el sindicato cometió fraude haciendo que la *Lista 2* tuviese sólo 7 delegados, todos en la planta MQ250. Crecieron las presiones para que los trabajadores se acogieran a retiros voluntarios y se reforzaron los castigos a los activistas. Entre 2013 y 2014 se implementó el *Turbo Plan*, un programa de restructuración productiva en la planta MQ250: la empresa despidió a 19 activistas vinculados con la *Lista 2*, el sindicato y la empresa actuaron coordinadamente para perseguir a los trabajadores afines a esa lista y a delegados. El sentimiento de injusticia por el deterioro de las condiciones laborales y de las perspectivas de continuidad laboral es lo que provocó su ingreso a la agrupación.

La Agrupación como colectivo intergeneracional

Con los 19 despidos, los activistas comenzaron a ver que el conflicto, para ganar poder, tenía que salir de la fábrica. Salieron hacia las organizaciones sociales, los organismos de DDHH, los partidos políticos. El ala radical de la agrupación movilizó a muchos militantes trotskistas, que acompañaron toda actividad en defensa de los despedidos y pusieron a disposición su programa de televisión y luego su diario digital. Incluso los despedidos tenían cierto recelo respecto de este sector.

Inclusive cuando veía a los chicos en la puerta [del PTS, en la puerta de VW], lo que menos pensaba era que eran laburantes, para mí eran tipos que estaban al pedo. No era que los rechazara ni nada, sino que me parecían que estaban en otra cosa. (Hugo)

Muchos asumieron que, si bien convocaban a todos, los que estaban siempre eran los de partidos de izquierda.

A *La Tuerca*, los despidos de los activistas, en lugar de desalentarlos, los incentivó a incrementar la lucha:

Es más, en esa elección, cuando pierden los muchachos, echan a 19 compañeros y bueno, ahí se fue incrementando cada vez más la lucha, ya más sectorizada de parte nuestra porque cada vez éramos menos, y tratando de defender a toda costa la... los ideales nuestros, porque esto es cuestión de ideales, ¿no? (Ariel)

El surgimiento de una Agrupación da cuentas de un grado de organización y una identidad:

La Agrupación Mecánica La Tuerca - SMATA ya está en marcha. Ha partido de lo que entendemos un intolerable avance de la patronal sobre los derechos de los trabajadores mecánicos de la Pcia. de Córdoba y cuestiona el papel de algunos miembros de la Comisión Ejecutiva de esta seccional, que no cumplen con la tarea para la cual han sido encomendados. Por esa razón sostiene la necesidad vital de profundizar un proceso de cambio cultural en todos nosotros como trabajadores del SMATA, dejando atrás la pasividad de una conducción puramente economicista y funcional al poder de turno, y permitir la construcción de un nuevo espacio gremial, recordando que la lucha unida, la política de tolerancia y diálogo, la dignidad y los derechos del trabajador deben ser nuestro horizonte. El SMATA Cba. debe posibilitarnos la pluralidad de ideas y opiniones, y desde la conducción de hoy, estos valores elementales de democracia sindical son olvidados. A todos los compañeros mecánicos de Córdoba: La Tuerca se agrupa, en busca de nuestro espacio y nuestros derechos. Todos están invitados a participar, y buscar recuperar el SMATA. (La Tuerca 9¹³. Septiembre 2013)

Encontramos entonces que lo que hasta 2018 se denominó *Agrupación Mecánica La Tuerca*, fue constituido por cuatro generaciones: *los Talibanes*, *los Porteños*, *la Lista 2* y *La Tuerca*, a partir de sus trayectorias individuales previas, su momento de ingreso a la planta y de sus experiencias fabriles que alentaron una ruptura, una desnaturalización sobre todo de las relaciones de complicidad entre el gremio y la patronal. Esto dispuso a los trabajadores a construir o integrar un “nosotros”, primero como un grupo de delegados críticos, después *la Lista 2*, triunfante en las elecciones 2010, y finalmente *la agrupación La Tuerca*.

A continuación definiremos las características del colectivo organizado.

Razón práctica militante y efecto del ala radical

De acuerdo a Thompson (2000), la experiencia es una forma en que hombres y mujeres protagonizan el proceso histórico, principalmente porque experimentan su propia situación y

¹³ La Tuerca es el boletín o volante que diseñaron y difundieron los activistas de la Agrupación del mismo nombre para socializar sus actividades y denunciar los conflictos ante sus compañeros de la fábrica y de las demás automotrices de la ciudad.

determinadas relaciones productivas como necesidades e intereses y como antagonismos. Estos sujetos, en su interacción, *procesan esa experiencia en su conciencia y su cultura de diversas y complejas maneras, y en función de ello actúan sobre su contexto* (Roitman, et al., 2013, p.144).

Las experiencias generacionales, ese *vivir el mundo social y político como trabajadores y reflexionar sobre lo vivido*, -vinculado o no al trabajo; individual y/o colectivo- construyen, afectan, modifican, complejizan, enriquecen a su vez las trayectorias de los sujetos.

Pero esas experiencias se complementan con lo que Aziczon (2013) denomina *capacidades culturales*, de las que rescata el dominio de la oratoria. Experiencias y capacidades se combinan para la acción en lo que el autor define como *razón práctica militante*.

Decir que el actor que protesta y se moviliza posee razón práctica significa que éste *sabe cómo hacerlo*.

[...] ese reconocimiento o destreza encuentra una clave de lectura dentro de un marco de posibles interpretaciones que estructuran una suerte de racionalidad práctica o, mejor dicho, una razón práctica que nada tiene que ver con considerar las prácticas con acciones racionales [...] que parece delimitar los contornos de la acción. (Aiziczon, 2013, p.128)

La fertilidad del concepto de *razón práctica militante* reside, para el autor, en que permite problematizar la movilización social desde el rol que los militantes y sus estrategias ejercen en ésta.

En contextos más radicalizados como los que analiza el autor¹⁴, la movilización es parte de la cultura política en un grado mucho mayor a la que podría visibilizarse en otros espacios, lo que permite observar más claramente el *efecto del ala radical* al interior de los movimientos:

activistas que presionan a la movilización dentro del movimiento, pero que suelen tener capacidad para traspasarlos hacia otros actores externos, provocando la expansión de la protesta y generando oportunidades para que otros sectores se sumen. La oportunidad pasa de esta forma a ubicarse en el propio movimiento y ya no a depender de la cima del sistema político. (2013, p. 132)

Este concepto, en contextos menos radicalizados, nos ayuda a caracterizar parte de la realidad, a la vez que nos insta a complejizar la diversidad al interior de los sujetos y colectivos movilizados, a indagar en las diferentes configuraciones de la

¹⁴ La experiencia de control obrero sobre la producción en la *Cooperativa FaSinPat* (ex Zanón) y las luchas del gremio docente son dos de los casos que el autor aborda en esa provincia.

razón práctica militante. Ésta se vincula con las capacidades de los activistas: qué saben hacer y cómo hacen las cosas. Al respecto, identificamos 4 elementos que consideramos claves para la construcción de esta trayectoria sociopolítica (inter)generacional de *La Tuerca*.

El primero son sus capacidades individuales de expresión y comunicación. Las citas textuales que presentamos en el artículo evidencian altas capacidades para la comunicación, lenguaje claro y accesible. Durante las entrevistas y las observaciones participantes nunca se negaron a decir lo que pensaban, a relatar detalladamente los hechos y a sentar posición y marcar diferencias con las demás.

El segundo se vincula con el uso de los medios de comunicación -en cada acción convocaban a los medios masivos y a los alternativos- y la creación de un instrumento propio de difusión y formación. Esto logró visibilizar los conflictos, que la población los conociera directamente y por medio de personalidades a las que acudían y con quienes se solidarizaban.

Algunos ya estaban convencidos y otros lo fueron comprendiendo en las luchas: las vías legales o institucionales solas resultan poco o nada efectivas, el apoyo debe venir de la acción constante y que no se conquista a los trabajadores maltratándolos. *No se puede tener confianza en la justicia, de que te va a meter [a un despido] si no lo acompañás con lucha, movilización, concientización. Todo el tiempo hablarlos a los compañeros adentro, no putearlos* (Sergio).

Para el caso de los despidos de activistas en 2013:

Por ejemplo, ir a Buenos Aires nació como iniciativa, me parece que fue de la gente del PTS, que nos propuso ir. Bueno, fuimos a ver a Nora Cortiñas, de la línea fundadora, fuimos a ver a Myriam Bregman. A través de ellos vimos a Pérez Esquivel, a Bayer... me parece que fue a través de Bregman, que fuimos a ver a Recalde. (Luciano)

El medio de comunicación que solía asistir cuando los convocaba y daba más espacio de expresión era Canal 10. También en Canal C -sólo ciudad de Córdoba- el PTS tenía un programa, *Giro a la Izquierda*, que frecuentemente los convocaba. Subían todas las notas a youtube.

En momentos de alta conflictividad, como la toma de un sector de la planta (el Almacén Central), o cuando Infantería entró a la fábrica a sacar a dos trabajadores despedidos pero con orden de reinstalación, los mismos trabajadores filmaron y publicaron en el Facebook de la Agrupación. *La Tuerca SMATA VW Córdoba* es su página de Facebook desde 2010; *La Tuerca* es el volante que dio nombre a la Agrupación y que sale desde julio de 2011:

Este canal de comunicación entre los trabajadores del CIC, humilde y sencillo, pero muy necesario, no hubiese sido posible sin la participación y el apoyo de los compañeros, que se expresan siempre con palabras de aliento y compromiso, por este elemento tan útil para todos nosotros. La información no es un recurso muy abundante en nuestro medio, y *La Tuerca* quiere ayudar a que todos tengamos conocimiento, participación y opinión, porque es nuestro derecho. [...] una expresión dentro del respeto y la igualdad. [...] Nosotros hemos trabajado con el afán de extender la participación a los cuatro vientos, porque sólo con ella creceremos. La pieza que falta debe ser recuperada y puesta en su lugar, no solo por los delegados, sino por todos los que formamos parte del sistema sindical, ejecutivos, trabajadores, delegados. (*La Tuerca* 4. Diciembre 2011)

El tercer elemento es la convicción de que los cambios no se logran formando parte de la lista oficialista. *Los talibanes* perdieron a 3 delegados porque el gremio los convocó y los convenció de que desde dentro podrían cambiar las cosas que no les gustaban. En la realidad, esos trabajadores nunca fueron escuchados, se los relegó a lugares de poco margen de acción y finalmente renunciaron al sindicato y a la empresa. Años más tarde, intentaron -sin éxito- hacer lo mismo con otros 2 *talibanes*:

Los llamó Dragún para participar en la lista de sindicato. Al negro Moya y al Ariel, que eran los delegados más viejos. Y, ¿qué era? Justamente eso, desmembrar la organización que se le estaba formando a él. [...] Entonces nosotros dijimos “no, tontos no somos, seguimos con la que estamos”. (Fabián)

Por eso, los objetivos más ambiciosos se vinculaban con extender la agrupación a otras fábricas y lograr disputar la conducción del SMATA.

El cuarto es la asamblea como modo de toma de decisiones dentro de la agrupación y en la fábrica. *Entonces acordamos con los delegados de que teníamos que hacer asambleas, y que tenía que ser aprobado por asamblea. Me acuerdo que hubo uno que dijo “si nosotros no aprobamos por asamblea, en qué nos diferenciamos de los otros”* (Juan).

Las asambleas fueron abriéndose a medida que se sumaban activistas: *eran debates entre el grupo, éramos un grupo de delegados, en su momento, y después de otros compañeros también, y cada paso que se daba se acordaba primero* (Luciano).

También se implementaron como órgano de toma de decisiones dentro de la fábrica las

asambleas; tratábamos de transformar en órganos de debate, de decisión, le poníamos mucho empeño. ¿Estuvieron bien? Y, estuvieron (Sergio).

Más allá de las motivaciones individuales para actuar, lo que los diferenciaba de los demás trabajadores era que estaban “más allá del miedo”. Si bien desarrollaron estrategias relativamente eficientes para que los trabajadores pudiesen expresarse sin ser identificados como modo de protegerlos, ser de la *Lista 2* -y luego de *La Tuerca*- significaba que no tenían miedo a la patronal ni al sindicato, *porque nos dimos cuenta que acá no es necesario ni tiene sentido tenerle miedo a nadie* (Luciano). Ante la pregunta de si no surgen contradicciones entre los objetivos individuales y colectivos, Sergio coincide pero entiende que la asamblea es la solución:

Y, sí, porque, algunos quieren, otros no quieren, tienen miedo... pero bueno, eso se resuelve en la asamblea. La asamblea le da fuerza al obrero para ver que son un colectivo de gente. Y están unidos. Por eso el primer enemigo es reventar la asamblea. Cuando se revienta la asamblea el obrero pasa a ser un individuo. En la asamblea es la organización, es parte de ese cuerpo.

Pero al interior de las asambleas de la agrupación fue creciendo un disenso que llegó al antagonismo: dos militantes partidarios, uno kirchnerista y otro trotskista; uno más proclive a no enfrentar al sindicato y mantener buenos vínculos, el otro asumiendo que no había diálogo posible; uno “entendiendo” algunas lógicas empresariales, el otro asumiendo su identidad de clase. A ambos sus partidos los acompañaron, pero el kirchnerismo no quiso participar de las actividades donde estuviese el FIT, por lo que no aportó militancia en los conflictos que salían del espacio de trabajo. Ambos querían disputar el sindicato; el primero, cuando vio que la construcción de poder lograda no alcanzaría, intentó armar una *Lista 3*, una especie de punto intermedio entre las dos preexistentes, y al no

conseguirlo quiso acercarse a la conducción, que ya no confió en él. El otro no dudó de su *razón práctica militante* y se mantuvo posicionado como *ala radical* pese a que no siempre consideraran sus opiniones. El resto de la agrupación vio al primero como traidor y al segundo le reconocieron su lucha aunque mantuvieron cierta distancia. De esta polarización surgió un tercero, que buscó mediar a partir de medir la predisposición a la lucha de los demás activistas, en particular de los más afectados en cada conflicto. Sobre éste recayó principalmente la conducción de la agrupación. En estos debates la reflexión de los activistas se complejizó muchísimo, contribuyendo a su formación. Luego, por asamblea se decidía cada paso a seguir.

El ala radical -en particular si pensamos en el partido- aportó estrategia, personas, vínculos, recursos, discusión, pero no condujo las luchas ni lideró la organización. Sí se mantuvo constante en el proceso y fue reconocida como interlocutor. Logró militantes y simpatizantes.

Los 4 elementos que hemos identificado se conjugaron en una práctica democrática constante y visible, que permitía también un *ida y vuelta* con los trabajadores. Sin embargo, cuando la persecución se volvió más fuerte, los trabajadores se volvieron reticentes a discutir dentro de la fábrica. Muchos comenzaron a comunicarse por mensaje privado al *Facebook* y por *Whatsapp*, para no ser vistos.

Sus acciones, sus métodos y la información adquirieron un componente pedagógico que se cristaliza claramente en sus reflexiones en *La Tuerca*. Crearon una *economía moral* en términos de Thompson (2000) que delimitó lo que es, lo que hace y lo que no hace un trabajador, un delegado o una persona en general. Marcó límites y los definió: *burócrata, obsecuente vs. consecuente, el ser real de la clase obrera frente al quietismo y el conservadurismo, conducta obrera, seguir pausados o impulsarnos*; y estableció valores: *justicia, solidaridad, derechos, dignidad, nobleza*.

En esta diversidad se entretrajeron las subjetividades y los antagonismos de la Agrupación.

Reflexiones finales

La construcción de la noción *trayectorias sociopolíticas generacionales* es fruto del diálogo entre la observación de las prácticas concretas y las lecturas de conceptos, nociones, abordajes que se plantearan las mismas preguntas. De fondo: ¿qué subjetividades políticas se construyen? ¿cómo lo hacen?. Más en concreto hemos avanzado en: ¿qué dispone a la acción? ¿quiénes se ven interpelados a actuar? ¿qué los interpela? ¿cómo se organizan? ¿qué objetivos se plantean? ¿cómo planifican sus tácticas y estrategias? ¿cómo se movilizan?, entre otras. En esta búsqueda, lo individual y lo colectivo exigían un nexo, así como la experiencia y la proyección, lo situacional y lo histórico. Entendemos que esta construcción es un aporte en la vinculación de estas dimensiones a partir de lo que un caso concreto puede mostrar, con posibilidad de enriquecerse con otras experiencias.

La trayectoria sociopolítica intergeneracional de *La Tuerca* en su nivel micro se conformó a partir de oleadas de trabajadores con distintas experiencias individuales, edades y condiciones de trabajo dentro de la fábrica, que encontraron como punto límite de su pasividad situaciones que confluyeron en momentos de ruptura y transición (2002-2004, 2009-2011 y 2013-2017). Fueron momentos que rodearon los grandes cambios de períodos de reestructuración productiva y de conflictividad laboral. Esta combinación de experiencias individuales y colectivas, la definición común de un estado de cosas injusto y la práctica de la solidaridad, fueron produciendo distintas generaciones de activistas de la *Agrupación La Tuerca: Los Talibanes, los Porteños, la Lista 2 y La Tuerca*, con sus respectivas trayectorias.

La Agrupación desarrolló una razón práctica militante en la que ese “saber hacer” contó con habilidades personales de oratoria, conocimiento y buena lectura de los hechos. También con una estrategia comunicacional que logró visibilizar la conflictividad más allá del espacio de trabajo, pero que se reforzó hacia dentro mediante volantes que relataban lo que sucedía en la fábrica

y con el sindicato, las acciones de los delegados ante la empresa y la conducción sindical y lo que ellos consideraban que debía hacer el trabajador individual y colectivamente. También guió su accionar la convicción de que sumándose a la conducción no se lograría nada sino que se perderían los activistas. Finalmente, la práctica de la democracia obrera mediante asambleas entre los trabajadores y reuniones de discusión entre los activistas.

Estos períodos donde la empresa, el Estado y el sindicato fueron actuando concertadamente para restaurar esa paz social de los cementerios fueron vividas y procesadas, encontraron la reacción de los activistas y sus luchas; se fueron tomando decisiones y actuando en consecuencia. Se fue construyendo así una trayectoria social-y-política de estas generaciones superpuestas y en diálogo, al calor de los conflictos ante los cuales generaron respuestas que les permitieron sostenerse en el tiempo.

Los activistas lograron retrasar los planes de reestructuración productiva, lo que implicó el sostenimiento de alrededor de 500 puestos de trabajo durante 5 años, la reincorporación de un trabajador despedido y la mejora en las condiciones laborales -y/o revertir ciertos cambios-.

Luego de 7 años de enfrentar la *política del miedo* de la alianza empresa-sindicato-Estado provincial, actuando colectivamente, los integrantes de *La Tuerca* vieron gravemente reducida su composición fruto del cansancio de la lucha, pero siguen existiendo activistas en la fábrica. En tiempos de mayor presión sobre el trabajo proveniente de todos los costados, se espera aún de *La Tuerca* que resurja, aprenda de su propia historia, trabaje cotidianamente en construir nuevas experiencias de lucha, en sumar activistas, y también que la precarización de las condiciones laborales y la presión sobre el trabajador -inevitables si no hay resistencia- alcancen el punto límite de sus compañeros y se sumen a la lucha.

Referencias bibliográficas

- Aiziczon, F. (2013). "Los militantes y la acción. Aportes teóricos para una discusión". En Morón S. y Roitman S., *Procesos de acumulación y conflictividad en la Argentina contemporánea*, Córdoba: Universitas.
- Aiziczon, F. (dir); Giarretto, M.; Falvo, M.; García, S. P. (2012). *Formas de compromiso político y acción colectiva en la Argentina Contemporánea*. Proyecto de investigación B, Secretaría de Ciencia y Técnica, Universidad Nacional de Córdoba. Córdoba, 2012-2013.
- Atzeni, M (2010). *Workplace Conflict, Mobilisation and Solidarity in Argentina*. Palgrave: Basingstoke.
- Collado, P.; Roitman, S. (2015). "Más allá de la revitalización sindical: la subjetivación política de los trabajadores". En: Delfini, M. y Montes Cató, J., *Recomposición del capital y respuestas sindicales en Argentina, ¿Hacia nuevas relaciones laborales?*. Los Polvorines: UNGS.
- Edwards, P. y Scullion, H. (1987). "Introducción". En *La Organización social del conflicto laboral. Control y resistencia en la fábrica*. Madrid: Centro de Publicaciones, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Falvo, M. (2018). *Movilizaciones laborales del sindicalismo de base en el sector automotriz de Córdoba entre 2002 y 2015, en el contexto de las relaciones entre empresa, sindicato y Estado. Caso: Volkswagen*. Tesis de doctorado. Córdoba: Centro de Estudios Avanzados - FCS-UNC
- Kelly, J. (1998). *Rethinking Industrial Relations: mobilisation, collectivism and long waves*. Londres: LSE/Routledge
- "La Tuerca". Publicación de los trabajadores de la Agrupación Mecánica La Tuerca. N° 4. Diciembre 2011
- N° 9. Publicación de los trabajadores de la Agrupación Mecánica La Tuerca. Septiembre 2013
- Lenguita, P. (2011). "Revitalización desde las bases del sindicalismo argentino". *Revista Nueva Sociedad*, N° 232, marzo-abril, pp. 137-149.
- Mannheim, K. (1993). "El problema de las generaciones". *Revista Española de Investigación Sociológica*, N° 62, pp. 193-242.
- Marticorena, C. (2017). "Un balance de la negociación colectiva y su relación con la organización sindical en Argentina (2003-2015)". *Estudios de Sociología*, Vol. 22, pp. 127-144. Disponible en <https://periodicos.fclar.unesp.br/estudos/article/view/8464/6789>.
- Modonesi, M. (2010). *Subalternidad, antagonismo, autonomía: marxismos y subjetivación política*, Buenos Aires CLACSO y Prometeo Libros.
- Palomino, H. (2004). *Trabajo y teoría social: conceptos clásicos y tendencias contemporáneas*. Disponible en: <http://campusmoodle.proed.unc.edu.ar/file.php/265/Biblioteca/TrabajoTeoriaSocial2008Palomino.pdf>.
- Roitman, S., Falvo, M., García Schneider, P. (2013). "Conflictividad en el espacio de trabajo: composición y lucha de clases". En Morón y Roitman (comp.) *Procesos de acumulación y conflictividad en la Argentina contemporánea*. Córdoba: Universitas.
- Roitman, S. (2016). *Producción de subjetividades políticas en los trabajadores de Fabricaciones Militares de Villa María y Río Tercero*. Tesis de doctorado. Mendoza: Fac. Cs. Sociales - UNCu.
- Spaltenberg, R. (2012). *La diversidad de los conflictos laborales: dispersión y centralización en las lógicas de acción de los asalariados privados*. VII Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de La Plata. <http://jornadassociologia.fahce.unlp.edu.ar/vii-jornadas-2012/actas/Spaltenberg.pdf>
- Thompson, E.P. (2000). *Costumbres en común*. Barcelona: Crítica.
- Vakaloulis, M. (2000) "Antagonismo Social y Acción Colectiva". *OSAL*, N° 2, septiembre, pp. 157-164. Disponible en <http://www.hechohistorico.com.ar/Trabajos/Osal/osal/osal2/org/debates.pdf>.
- Varela, P. (2014). "Conflictividad laboral: alta y en tijeras". *La izquierda diario*, 27 de septiembre. Disponible en <https://www.laizquierdadiario.com/Conflictividad-laboral-alta-y-en-tijeras>.
- Varela, P. (2015). *La disputa por la dignidad obrera. Sindicalismo de base fabril en la zona norte del conurbano bonaerense 2003-2014*. San Martín, Buenos Aires: Imago Mundi.
- Vommaro, P. (2011). "Aproximaciones a las relaciones entre juventudes, políticas y culturas en la Argentina y en América Latina actuales: miradas desde las modalidades de participación política de los jóvenes en movimientos sociales". *Juventudes en la Argentina y América Latina*. Buenos Aires: CAICYT-CÓNICET. Disponible en <http://cursos.caicyt.gov.ar>.

Entrevistas a trabajadores y ex trabajadores de VW

- ◇ Maxi (2013). Realizada por Elisabetta Della Corte.
- ◇ Sergio (2014). Realizada en conjunto con Paula García Schneider.
- ◇ Sergio. 17/08/2017.
- ◇ Luciano. 05/2017 y 19/12/2017
- ◇ Fabián. 8/08/2017
- ◇ Hugo. 8/08/2017
- ◇ Walter S. 10/08/2017
- ◇ Julio. 11/08/2017
- ◇ Juan. 15/08/2017
- ◇ Walter J. 12/12/2017
- ◇ Ariel. 13/12/2017
- ◇ Trabajadores en Carpa de Protesta instalada al frente de la fábrica. 13/12/2017